

命 令 書

申 立 人 X 1 地本
執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 支部
執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会社
代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会社
代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委平成27年不第18号事件について、当委員会は、平成29年12月19日第1696回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社 は、申立人 X 1 地本及び同 X 2 支部 の組合員 A 3 及び同 A 4 との雇用契約を平成27年4月1日以降更新したものとして取り扱い、A 3 を70歳に達した以後の契約満了日までの間原職又は原職相当職に復帰させるとと

もに、A 3 に対し、同日から原職又は原職相当職に復帰させるまでの間の賃金相当額を、また、A 4 に対し、70歳に達した以後の契約満了日までの間の賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。

- 2 被申立人 Y 1 会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、同一内容の文書を 55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 地本

執行委員長 A 1 殿

X 2 支部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、平成27年3月19日に貴組合に対する会社会議室の貸与を拒否したこと及び貴 X 2 支部の組合事務所に貴 X 1 地本の役員の立入りを認めなかったこと、並びに貴組合の組合員 A 3 氏及び同 A 4 氏の雇用契約を同月31日をもって終了し、更新しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人 Y 1 会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人 X 1 地本（以下「地本」という。）及び同 X 2 支部（以下「支部」といい、X 1 地本と併せて「組合」という。）の組合員 A 3（以下「A 3」という。）及び A 4（以下「A 4」といい、A 3 と併せて「A 3 ら」という。）は、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）と 65 歳以降も月給制の再雇用契約を締結していたが、平成 26 年 11 月、会社は、A 3 らに対して、時給制で減収となる契約書を提示した。12 月 16 日、組合は、会社に対して、A 3 らの労働条件を同人らではなく組合に提案し、決定することを要求したが、27 年 1 月 29 日、会社は、組合の要求を拒否した。2 月 12 日に団体交渉が開催されたが、会社代表取締役 B 1（以下「B 1 社長」という。）の出席を巡るやり取りに終始し、同月 13 日、会社は、A 3 らに対して、契約期間満了の 3 月 31 日をもって、雇用契約を終了し、更新しないこと（以下「本件雇止め」という。）を通知した。

2 月 25 日の団体交渉において、組合は、正社員と 60 歳の定年後に再雇用契約を締結している者（以下「再雇用者」という。）との全員一律の昇給を要求し、会社は、有額回答すると述べた。しかし、3 月 16 日、会社は、正社員のみ昇給を回答した。

3 月 19 日、会社は、支部の会議室の貸与の申請を拒否（以下「会議室貸与拒否」という。）し、会社を訪れた地本役員を会社内にある組合事務所に入れなかった（以下「地本役員立入禁止」という。）。

3 月 25 日の団体交渉において、会社は、会社の株式を 100 パーセント所有する被申立人 Y 2 会社（以下「Y 2 会社」という。）の了解がないと賃上げできない、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止は Y 2 会社が決定したなどと述べた。4 月 2 日、組合は、Y 2 会社に対して、団体交渉を申し入れたが、同月 7 日、Y 2 会社は、組合員らの使用者ではないとして、団体交渉に応じ

ないことを回答した。

本件は、①会社がA 3らを本件雇止めとしたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か、②本件雇止め、春闘等に関する団体交渉における会社の対応が、団体交渉の拒否あるいは不誠実な団体交渉に当たるか否か、③上部団体の出席を理由にB 1社長が団体交渉を欠席したこと、会社が、個々の組合員に労働条件を提示すると回答したこと、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたことは、組合活動に対する支配介入に当たるか否か、④Y 2会社が団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か、⑤Y 2会社が会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたことは、支配介入に当たるか否か、がそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、後記第2、7(2)(3)のとおり、追加申立て及び当事者追加を行い、請求する救済の内容は、要旨以下のとおりとなった。

- (1) 会社は、本件雇止めを撤回し、A 3らの労働条件について誠実に団体交渉に応ずること。
- (2) 会社は、2015年春闘に関し、誠実に団体交渉に応ずること。
- (3) 会社は、本件雇止めについて、本件申立てを理由に団体交渉を拒否しないこと。
- (4) 会社は、組合員であることを理由に不利益取扱いを行わないこと。
- (5) 会社は、地本が参加することを理由にB 1社長を団体交渉に出席させない、組合員に個別に労働条件を提示するなどの支配介入を行わないこと。
- (6) 会社は、慣行、慣例を一方的に破り、会社施設の貸与を認めないことにより組合活動に制約を加えないこと。
- (7) 会社は、組合事務所の使用に制限を加え、支部と地本とを分断する等の支配介入を行わないこと。
- (8) Y 2会社は、組合が26年4月2日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
- (9) Y 2会社は、慣行、慣例を一方的に破り、会社施設の貸与を認めないことにより組合活動に制約を加えないこと。
- (10) Y 2会社は、組合事務所の使用に制限を加え、支部と地本とを分断する

等の支配介入を行わないこと。

- (11) 会社は、組合員の労働条件に関し、誠実に団体交渉に応ずること。
- (12) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人地本は、金属情報機器等の産業別労働組合であるA5組合（A5'組合から平成28年1月31日に改称）に所属する主に東京都内で働く労働者が組織している労働組合であり、平成28年2月3日にX1'地本から改称した。本件申立時の組合員数は約2,500名である。
- (2) 申立人支部は、地本に所属し、申立外C1会社（以下「C1会社」という。）の破産に伴い会社に雇用された従業員らが組織している労働組合で、2月16日にX2'支部から改称した。本件申立時の組合員数は8名である。
- (3) 被申立人会社は、工業用機械設備の設計、企画等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約45名である。

会社は、破産開始決定を受けたC1会社から、24年2月27日に、茨城県水海道工場等の事業譲渡を受け、9月11日に本社を肩書地に移転した。また、会社は、C1会社従業員らと2月22日に臨時就労契約を締結し、組合との団体交渉を経て、9月1日に雇用契約を締結した。

【甲36、37、54、57、80】

- (4) 被申立人Y2会社は、肩書地に本社を置き、金属、機械等の販売を業とする株式会社で、会社の株式を100パーセント保有する株主であり、本件申立時の従業員数は128名である。

2 都労委平成24年不第26号事件命令

4月16日、組合は、会社を被申立人として、都労委平成24年不第26号事件（以下「前件」という。）を当委員会に申し立て、以降3回申立内容を追加した。

26年7月15日、当委員会は、①24年8月2日にB3取締役（以下「B3取締役」という。）が、組合員に対して、リーダー（管理職）への就任に際し

組合を脱退してほしいと発言したこと、及び②会社が、12月4日付回答書に、今後はX2'支部名義の申入れには回答しないなどと記載したことは、組合活動に対する支配介入に当たるとして会社に文書交付を命じ、③組合の2月24日付及び3月28日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるが、救済措置を命ずる必要はないとし、④会社が、支部組合員に脱退を強要した事実は認められず、会社が、⑤組合の要求する労働条件、解雇、事業所統廃合等を組合との事前協議及び同意の上で実施するとの協定（以下「事前協議・同意協定」という。）の締結に応じていないこと、⑥従業員らに、個別面談で労働条件を提示したこと、及び⑦組合の一時金支給要求を拒否しながら謝礼金名目で金員を支給したことは、不当労働行為に当たらないとして、一部救済命令を決定した。

組合は、26年9月1日に中央労働委員会に再審査を申し立てた（平成26年（不再）第45号事件）。一方、会社は、9月3日に文書交付を履行し、再審査を申し立てなかった。28年10月5日、中央労働委員会は、再審査申立てを棄却する命令を決定した。

【甲54、80、81】

3 A3らの雇用契約

(1) A3らは、60歳での定年退職後、C1会社と再雇用契約を締結しており、24年からは会社に雇用されることとなったが、B1社長及びB3取締役は、その際の面接において、C1会社の破産により退職金が一部支払われていないのであるから、70歳まで勤めて補うようになどと述べた。

また、25年3月6日の団体交渉においても、B1社長及びB3取締役は、65歳までは再雇用で働けるが、65歳といわず70歳まで働いて取り損なった退職金を回収してくださいなどと述べ、組合が70歳までいられるのかと質すと、経営者が変われば分からないが、今は大丈夫と述べた。

【甲39、58、59、79、1審90、93p、2審4～5p】

(2) 会社は、26年2月28日の取締役会において、65歳以上の雇用について、契約期間を3か月間、管理職であった場合は契約期間を1年間とする再雇用契約を締結できること、契約を締結する対象者の基準を、勤務時同様の就業が可能な者、過去3年間の出勤率が毎年90パーセント以上で懲戒処分

のない者、会社提示の労働条件に同意する者、会社の事業を運営するために必要であると認められる者とし、当該必要性に関しては、事業計画、長期的受注見通し、新規従業員の採用状況、後継者の育成状況等を勘案し、判断すること等を決定した。

なお、この決定が組合及び従業員に周知されたことはなく、組合は、会社が本件審査において証拠として提出したことによって、初めてこの決定を知った。また、会社には、この決定以外に、65歳以上の雇用に関する基準等は存在しない。

【乙2、7】

- (3) A3らは、会社と、業務は製造業務全般、週5日勤務、月給制、契約期間が24年9月1日から1年間の契約を締結していた。この後、契約期間が25年9月1日から1か月間の契約（A3は、この契約期間中に65歳となった。）を経て、A3が25年8月2日付けで締結した「再雇用『嘱託』契約書」には、業務が製造業務全般、週5日勤務、月給制（19万円）、契約期間が10月1日から1年間とあり、A4も、同様の契約を締結した。

26年9月3日、会社は、A3に対して、労働時間や賃金には変更がないものの、契約期間が10月1日から3か月間の「再雇用『契約社員』契約書」を提示したが、契約期間の変更理由を説明しなかった。A3は、従前の経緯から今後も同様の契約が更新されるものと考え、特に変更理由等を尋ねずに契約を締結した。A4も、10月1日付けで同様の契約を締結した。

【甲2～4、57～61、75、1審92～96p】

- (4) 11月27日、会社は、A3に対して、業務は製造業務全般及び後進指導、週3日ないし4日勤務、時給制、契約期間が27年1月1日から3か月間の「再雇用『アドバイザー』契約書」を提示したが、契約条件変更の理由や、前記(2)の基準により、更新しないことがあり得ることについて説明しなかった。この契約は、従前より月8万円程度の減収となるが、A3は、契約しないと雇用が継続されないと考え、契約を締結した。A4も、同様の契約書を締結した。

なお、上記いずれの契約書にも、「会社が必要と認めたときは、契約期間の更新を行う。」との項目があり、更新する場合は期間満了の1.5か月な

いし2か月前に会社が本人に申し入れることとなっていたが、更新しない場合の規定はなかった。

また、A3らは、従前より後進指導を会社から指示されていたが、組合も、同人らも、後継者が育成されれば、雇用を終了するなどとの説明を受けたことはなく、指導状況の報告を求められるなどのこともなかった。

【甲1、55、57、58、1審41、43、96～99、106、107、113p、2審103p】

- (5) 会社において、2月28日時点で65歳以上で雇用されている従業員は、A3らの他に10名いた。この10名には、A3より年長の者も、同年齢や、年下の者もいたが、いずれも組合員ではなく、うち2名は、定年前は管理職であった。

【甲57、乙4～6、2審50、51、97、98p】

- (6) A3は、支部結成時から組合に加入しており、支部委員長を4年、同副委員長を3年など、27年間にわたり役職を歴任し、会社入社後も支部執行委員に就いていた。

A4も、支部結成時から組合に加入しており、支部執行委員、会計などの役職を歴任し、会社入社後は組合役員には就いていなかったが、一貫して組合員であった。

【甲58、1審114～115p】

4 会社施設の貸与及び地本役員の組合事務所への立入り

組合と会社との間には会社施設の貸与や、従業員以外の者の組合事務所への立入りについて協定等は存在しないが、組合は、事前に「施設使用願い」に集会の目的及び地本役員が参加することを記載して、24年には食堂で4回、25年には会議室で1回、昼休みあるいは終業後において、集会を行った。会社は、これらの組合の「施設使用願い」について拒否したことはなかった。

また、地本役員は、都内にある地本から会社まで片道1時間半程度の移動時間をかけて、団体交渉への出席の他に24年には年12回、翌年からは年7回程度、支部組合事務室等での会議や、上記集会のために会社施設内に立ち入っていた。会社は、地本役員が会社に立ち入ることについて、27年3月16日（後記6(7)）まで、特に問題としたことはなかった。

【甲1、41、56、57、1審15～17、42、43p、2審18p】

5 会社とY2会社との関係

- (1) Y2会社は、23年12月28日、C1会社と経営再建のための支援契約書を締結し、C1会社に資金援助等をしてきた。また、Y2会社は、前記1(4)のとおり、会社の株式を100パーセント保有する親会社であり、会社がC1会社から事業譲渡を受け、C1会社従業員らを雇用したこと（前記1(3)）についても、資金援助等を行った。

24年7月30日に就任したB1社長は、Y2会社の取締役を兼務している。また、会社のB4管理部長（以下「B4管理部長」という。）も、Y2会社の出身者である。そして、B3取締役も、Y2会社の出身者であったが、同人は、25年12月25日に退任している。

【甲29、38、49、50～53、57、80、1審20、64p】

- (2) 会社は、組合との、事業譲渡に伴う雇用時の労働条件及び24年年末一時金に関する団体交渉において、以下の発言をした。

24年3月7日に開催された団体交渉において、会社は、Y2会社と賃金の話をしているなどと述べた。

3月22日に開催された団体交渉において、会社は、良い条件で働けるよう、Y2会社に話をしている、Y2会社の意を酌んだ会社の考えを伝えているなどと述べた。

6月13日に開催された団体交渉において、会社は、会社の事実上の経営責任を負っているのはY2会社である、Y2会社が会社への事業支援を継続する見通しが立たない中で雇用の確約はできないなどと述べた。

6月22日に開催された団体交渉において、会社は、要は、端的に言えばY2会社がお金を出している、Y2会社の操り人形と言われればそういう部分もある、Y2会社の意向に反すれば、手を引かれてしまうなどと述べた。

11月6日及び同月30日に開催された団体交渉において、会社は、一時金について、Y2会社に資金援助を依頼する、Y2会社から資金を借り入れて何らかの金員を支給するなどと述べ、12月7日、会社は、Y2会社からの借入金を原資として全従業員に謝礼金名目で金員を支給した。

【甲49、57、80】

- (3) 会社は、組合員らの賃金などの労働条件を、組合と団体交渉を行い、決

定してきた。

なお、27年4月2日の申入れ（後記6(11)）まで、組合はY2会社に団体交渉を申し入れたこともなく、Y2会社が会社と組合との団体交渉に出席したこともない。

【審査の全趣旨】

6 団体交渉、本件雇止め等の経緯

(1) 26年12月16日、組合はA5組合と連名で（なお、以降も組合が発した書面は、A5組合との連名である。）、会社に対して、同日付「要求書」により、A3らについて、①組合の要求している事前協議・同意協定に沿って労働条件は個人でなく組合に提案すること、②「再雇用『契約社員』契約書」を当面3か月延長すること、③「再雇用『アドバイザー』契約書」への変更は団体交渉において決定することを要求した。

27年1月1日から、会社とA3らとの雇用契約は、「再雇用『アドバイザー』契約」となった。

1月29日、会社は、組合に対して、同日付「回答書」により、①労働契約は従業員個人と会社との間で締結されているものであり、その条件提示は従業員個人に行うこと、②事前協議・同意協定の締結には応じないこと、③A3らとの契約は、「再雇用『アドバイザー』契約書」で合意した内容によるものとし、「再雇用『契約社員』契約書」の内容とはしないこと、④労働契約は従業員個人と締結するものであり、団体交渉における組合との同意を条件としないことを回答したが、「再雇用『アドバイザー』契約書」に変更した理由は記していなかった。

【甲4、5】

(2) 2月6日、組合は、会社に対して、「団交申入書」により、「①春闘事前申入れ、②A3らの再雇用契約」を議題とする団体交渉を同月12日に開催することを申し入れた。

この申入書を交付する際と、2月10日とに、組合がB1社長の団体交渉への出席を求め、会社がこれを拒否するやり取りがあった。

2月12日、会社食堂にて、組合側は、地本役員、支部役員ら10名、会社側は、B4管理部長及び代理人弁護士が出席し、45分程度の団体交渉が開

催された。

組合は、B 1 社長が出ないと団体交渉ができない、少なくとも取締役を呼ぶようになどと述べて繰り返し社長の出席を要求し、会社は、代理人弁護士に当事者能力はあると述べたが、組合は、決定権はないなどと述べた。結局、このやり取りに終始し、会社はA 3らを本件雇止めとすると述べたが、春闘及びA 3らの再雇用契約についての協議は行われぬまま、団体交渉は終了した。

なお、これまで団体交渉にB 1 社長が欠席することもあったが、会社側出席者が交渉に関して権限がないため団体交渉に具体的な支障があったことはない。また、この後の団体交渉には、B 1 社長は、出席していない。

【甲 6、14、28、49、54、55、57、80、1 審 5～9 p】

- (3) 2月13日、会社は、A 3らに対して、同日付内容証明郵便「御連絡書」にて、本件雇止めとすることを通知した。この通知書には、理由は記されておらず、また、この通知以外においても会社は、組合又はA 3らに対して、本件雇止めとする理由等を説明することはなかった。

2月19日、組合は、会社に対し、「要求書」にて、回答期限3月4日として、賃上げ（組合員一人につき30,000円、配分は一律同額）を要求した。

同2月19日、組合は、会社に対して、「抗議及び要求書」にて、①同月10日に、会社が、地本役員が来るときは今後一切B 1 社長は、団体交渉に出ないと述べたこと、②同月12日の交渉においてもB 1 社長が出席しない理由をただ会社が決めたとのみ繰り返したこと、③A 3らの労働条件を協議するはずであったのに、翌13日、一方的に本件雇止めの通知を送付したことについて抗議し、団体交渉へのB 1 社長の出席、同通知の撤回等を要求した。

【甲 7、8、10、57、58、1 審98、113 p】

- (4) 2月25日、組合側は、地本役員、支部役員ら7名、会社側は、B 5 常務取締役（以下「B 5 取締役」という。）及び代理人弁護士が出席し、賃上げを議題とする30分程度の団体交渉が開催された。

組合は、3月4日までに有額回答することと、再雇用者についても差別なく一律に配分することを、繰り返し要求し、年金が下げられている中で

再雇用者の生活保障をするのは企業の義務であると述べた。会社は、3月4日に有額回答すると述べたが、配分については特に言及しなかった。

組合は、再度有額回答であることを確認し、会社は、これを肯定した。

なお、この交渉時点において、支部組合員は、A3らの他、正社員4名、再雇用者2名であった。

会社は、3月4日に団体交渉の候補日も回答するが、B1社長は4月からY2会社にも勤務するため出席はできない、2月12日には外せない仕事があったと述べた。組合は、会社側出席者に決定権がない、団体交渉が形骸化するなどと述べ、会社は、決定権をもって団体交渉に臨むと述べた。

この団体交渉では、本件雇止めについて協議が行われなかった。

【甲12、56、1審47～49p、2審64～67、99、100p】

(5) 3月2日、組合は、後記7(1)のとおり、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(6) 3月4日、会社は、組合に対して、「回答書」にて、組合の2月19日付「要求書」及び同日付「抗議及び要求書」に回答した。

この「回答書」には、4月から正社員の基本給の引上げを検討しているが、金額は検討中であることが記載されていた。また、①もともと2月12日にA3らに雇止めとする旨を通知する予定であったが、組合の同日での団体交渉の開催申入れを受けて、急遽通知を同月13日に延期し、団体交渉に応ずることとしたため、B1社長が出席できなかったこと、②同月10日には、地本役員が来るときはB1社長が出席しないとは回答していないこと、③同月12日の組合の会社出席者に決定権がないとの発言について抗議し、謝罪を求めること、④本件雇止めの通知は、会社の永続性を確保するために考慮した人員政策に基づく措置であり撤回はしないこと、⑤B1社長は、兼務しているY2会社の役員との執務状況の変化が生じる可能性が高く、今後団体交渉の対応を担当しないことなどが記載されていた。

同3月4日の昼休み、支部は、会社に対して、早急に賃上げ額を回答するように要求したが、B4管理部長は、代理人弁護士に相談する、有額回答については、自分は分からないなどと回答した。

翌3月5日、組合は、会社に対して、「抗議及び要求書」にて、有額回

答の確約を反故にしたとして抗議した。また、同日、組合は、早急な有額回答を要求して、15分間の時限ストライキとして、地本役員の7名を含む12名で、組合事務所近辺において集会を実施したが、この時にも、会社は、地本役員が会社に立ち入ることを特に問題としてはいなかった。

【甲14～16、27、55～57、乙1、1審13、14、50、51p】

(7) 3月9日、会社は、支部に対し、団体交渉の期日を提示したが、この際、組合は、議題を尋ね、会社が賃上げであると回答すると、本件雇止めは議題にしないのか尋ねた。会社は、本件雇止めは労働委員会にかかっているなどと述べた。また、組合は、B1社長の出席を要求したが、会社は、全て書かれるから、余りしゃべりたくない、基本的にB1社長は出ませんなどと述べた。

3月16日、組合は、会社に対して、「抗議及び団体交渉申入書」にて、会社の同月4日付「回答書」に抗議するとともに、同月9日にB4管理部長が、労働委員会に訴えられたから、本件雇止めに関する団体交渉はやらないと言ったとして抗議し、A3らの雇用、賃上げ等を議題とする団体交渉を申し入れた。

同3月16日、会社は、組合に対して、正社員4名の賃上げ額を一律5,000円とすることを「連絡書」にて通知したが、再雇用者2名についてはこの書面に記載がなかった。

同3月16日、支部は、会社に対し、同月19日、12時から45分間、会議室において、地本役員を交えての春闘激励集会を行う旨の「施設使用願い」を提出した。これに対し、会社は、特に理由を述べずに、会議室を貸さない旨を口頭で回答した。

この以前に、会社役員らは、Y2会社がグループ会社に対して実施した「グループガバナンス・コンプライアンス体制の整備に向けて」（以下「体制の整備に向けて」という。）と題するセミナーに参加した。このセミナーでは、時代はコンプライアンスをより重視する方向に向かっており、大手と取引する場合には、必ず機密事項の保持を遵守する内容の契約の締結が迫られ、工場内に社外の間人が入り出していないか、出入りできる構造になっていないかチェックされることが説明され、体制が不十分なため取

引が打ち切られた事例が紹介された。

このセミナーを受けて、会社は、方策を検討し、工場が古いため、出入りを管理できるシステムもなく、改善費用もないので、第三者を会社敷地内へ入れないこととしたが、このことを組合や従業員に周知しなかった。

【甲18～20、27、57、乙6、2審73、74、79～81p】

- (8) 3月17日、組合は、会社に対して、「抗議及び要求書」にて、会議室貸与拒否は、これまでの慣例・慣行に反し、支部と地本との分断による支配介入であり、また、会社の同月16日付「連絡書」について、再雇用者の賃上げについて何ら触れていないとして抗議し、会議室の貸与を認めること及び再雇用者も含めた賃上げを回答することを要求した。

同3月17日、会社は、組合に対して、2通の「回答書」にて、組合が同月16日に申請した「施設使用願い」は、使用希望時間が所定操業及び就業時間中であることから貸与はしないこと、並びに同月25日に団体交渉に応じるが、B1社長は出席しないことを回答した。

3月18日、会社は、組合に対して、3通の「回答書」にて、①Y2会社の定めた「体制の整備に向けて」の一環として、機密保持契約の遵守のため、社外の者の立入りを制限するので、地本役員を交えた組合集会について、会社会議室の貸与は認められないこと、②組合の自主活動は侵害しないが組合事務所についても従業員以外の使用を制限すること、③再雇用者2名の賃金について「引き上げない」ことを回答したが、引き上げない理由は記載されていなかった。

【甲20～27、57、2審79p】

- (9) 3月19日、地本役員は、会社を訪れ、再度、会議室の貸与を要請したが、会社はこれを拒否した。そのため、組合は、食堂あるいは組合事務所近辺の使用について要求したが、結局、会社は、地本役員が会社内にある組合事務所等に立ち入ることを認めず、組合は、やむなく会社の門を挟んで集会を行った。

【甲27、55～57、乙6、1審17～21p、2審19～22、61、62、81～85p】

- (10) 3月25日、会社食堂において、組合側は、地本役員、支部役員ら11名、会社側は、B5取締役、B4管理部長及び代理人弁護士が出席し、2時間

15分程度の団体交渉が開催された。

まず、組合は、決定権の最高責任者であるB1社長の出席を要求した。会社は、B1社長が継続的に対応することは考えていない、会社出席者が一定の決定権限をもっている旨を述べた。組合は、再三B1社長の出席を要求したが、会社は、これを拒否した。

次に、組合は、会社の賃上げの回答が、2月25日の交渉で約束した3月4日より遅れた理由を尋ね、謝罪を要求した。また、組合は、再雇用者についても有額回答をすると受け止めていたとして、再度賃上げを要求した。会社は、金額の調整をしたので回答が遅れた、全く回答しなかったわけではなく回答が遅れることは連絡したので謝罪はしない、2月25日の団体交渉で述べたことは全員有額回答という趣旨ではない、Y2会社は60歳以上の賃上げをしていない、Y2会社の了解がないと賃上げはできない、了解がない限り一方的に決定して進めるのは難しいなどと述べた。組合が、Y2会社が賃上げを決定するのか、会社はY2会社に掛け合わないのかと質すと、会社は、会社の取締役が決定するが、決定のプロセスとして独断ではできない、Y2会社に掛け合う必要があるとは思っていないと答えた。

さらに、組合は、会社は2月25日に再雇用者も賃上げすると回答した、差別である、生活が苦しい、B1社長を呼べなどと述べ、会社は、全員賃上げするとは言っていない、説明が足りなかったなどと述べた。

そして、組合は、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止について従前の取扱いを変更した理由を尋ねた。会社は、Y2会社が決定したと述べた。組合は、慣例を一方的に変更したとして抗議し、Y2会社の決定を押し付けている、法律違反であるなどと述べた。会社は、Y2会社が方針を決めた、組合活動に支障が生ずることは分かるが、それを上回る理由があり、地本役員が会社敷地に入ることは認めないなどと述べた。

また、組合は、A3らについて、会社が団体交渉もせず一方的に解雇したとして、解雇を保留した上で話し合うことを要求した。会社は、期限の定めのない雇用契約ではなく、解雇ではない、労働委員会で争う、2月12日の団体交渉で説明するつもりであったが、話にならなかった、団体交渉で説明はするが、本件雇止めを保留することは拒否するなどと述べた。

最後に、組合は、3月9日にB4管理部長が、労働委員会に訴えられたからA3らの雇用に関する団体交渉はやらないと言ったとして、不当労働行為であると述べたが、会社は、そんなことは言っていないと否定し、団体交渉は終了した。

3月31日、A3らは本件雇止めとなったが、会社において、同人ら以外に65歳以上で雇用されていた従業員で同時期に雇止めとなった者はいなかった。

同3月31日、A4は、B1社長と面談して、お世話になりましたなどと礼を述べ、B5取締役らと食事をした。

【甲29、57、1審55～59p、3審58p】

- (11) 4月2日、組合は、Y2会社に対して、「団体交渉申入書」にて、賃上げ、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止、本件雇止め等について団体交渉を申し入れた。

4月7日、Y2会社は、組合に対して、「回答書」にて、Y2会社は組合員らの使用者ではないとして、団体交渉に応じないこと及びいずれの要求についても回答すべき地位にないことを回答した。

4月14日、組合は、Y2会社に対して、「抗議文」にて、抗議した。

【甲31～35、1審60～63p】

7 本件申立て

- (1) 27年3月2日、組合は、当委員会に対して、会社を被申立人として、本件雇止め、団体交渉の拒否及びB1社長の欠席等について、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 4月1日、組合は、春闘の団体交渉における対応、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止について申立てを追加した。
- (3) 5月25日、組合は、Y2会社が賃金等労働条件決定、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止について関与しているとして、Y2会社を当事者として追加することを申し立てた。当委員会は、6月16日第1636回公益委員会議において、Y2会社の当事者追加を決定した。

10月19日、組合は、Y2会社を被申立人として、団体交渉拒否、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止について申立てを追加した。

8 本件申立て後の状況

- (1) 遅くとも27年秋頃から、会社は、地本役員が会社受付で用紙に記入すれば、組合事務所に立ち入ることを認めている。

なお、組合は、3月16日（前記6(7)）以降、会社に「施設使用願い」を提出していない。

【甲55、1審43p、2審49、100p】

- (2) 本件結審時（29年9月25日）において、27年2月28日（前記3(5)）時点で会社と契約していた、A3らを除く65歳以上の従業員10名のうち元管理職である2名は、雇用期間を3か月とする再雇用契約を継続更新している。また、6名は、雇用契約を業務委託契約に変更し、さらに、派遣会社からの派遣となり、契約の形態等は変化しているものの、業務を続けている。残る2名のうち1名は条件が折り合わず契約を更新せず、1名は、断続的に業務に就いている。結局、本件雇止め以降に、後継者の確保を理由に雇止めとなった者はいない。

【甲57、67～70、乙3～6、2審16、17、98、99p】

- (3) A3の業務は、塗装であった。会社は、26年9月12日、塗装の経験のある従業員を採用し、同人は、本件結審時においても塗装業務を行っている。本件雇止め後、塗装に関して顧客から少なくとも2件の苦情があった。

A4の業務は、機種を選定であった。会社は、別人の行っていた積算業務と併せて行える従業員を25年6月1日に採用し、同人の退職（28年8月末日）後には、27年4月1日に採用した従業員が選定及び積算業務を行っている。

【乙6、2審9、54～60、93p】

- (4) A4は、本件審査の期日に出席せず、また、陳述書等も提出してはいないが、救済を受ける権利を放棄するとか、本件申立てを通じて雇用の回復を図る意思のないことを表明する等の対応もしてはいない。

また、A4は、29年9月をもって、70歳に達している。

第3 判断

1 A3らを本件雇止めとしたこと

- (1) 申立人組合の主張

会社は、平成27年2月12日に行われた団体交渉では、A3らの労働条件が交渉継続となったにもかかわらず、同月13日、A3らに何の説明もせず本件雇止めを通知した。また、会社は、A3らとの契約を「アドバイザー」契約に切り替えた際にも契約の更新をしない場合があることを説明していなかった。そして、組合は、2月19日及び3月16日に抗議し、団体交渉を申し入れたが、会社は、A3らを本件雇止めとした。

会社は、A3らについて、後継者を確保できたので、本件雇止めとしたというが、A3らの後継者は、数か月の指導を受けたものの技術継承ができておらず、会社には、苦情が殺到し、納期の遅れ等が頻発している。さらに、A3らの本件雇止め以前にも、以降にも65歳以上の再雇用である従業員には、同様な理由で雇止めとなった者はいない。

会社は、前件命令以来、更に組合への対決姿勢をあらわにし、結成以来の組合員であるA3らを、組合員を職場から排除する目的で本件雇止めとした。A3らを本件雇止めとしたことは、手続的にも内容的にも不当なものであり、両名が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社が、A3らを本件雇止めとしたのは、会社の雇用政策に基づき進めた人員の新陳代謝の一環であり、雇用主が高齢者の雇用に関して有する裁量権の範囲で後継者の確保状況やコスト面などを考慮しての措置である。

A3らの業務は、後継者が承継しており、苦情等は後継者の技術を理由とするものではなく、業務に問題は生じていない。また、会社には、A3ら以前にも、以降にも、後継者が確保されたため雇止めとした例がある。

なお、A4は、本件雇止めに納得しており、組合の述べるような主張はしていない。

以上のとおり、A3らを本件雇止めとしたことは、A3らが組合員であることとは関係せず、不利益取扱いに当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、A3らを本件雇止めとしたのは、会社の雇用政策に基づき進めた人員の新陳代謝の一環であり、雇用主が高齢者の雇用に関して有する裁量権の範囲で後継者の確保状況やコスト面などを考慮しての措置

であると主張する。

しかし、会社は、A 3ら及び組合に対し、退職金が一部支払われていないことの補償として70歳まで雇用する旨を述べていた（第2、3(1)）ところ、70歳までの雇用が困難となったこと等を予告したり説明したりすることなく、同人らに本件雇止めを通知しており（同3(4)、6(2)(3)）、会社において他の65歳以上の従業員の雇用等は継続していること（同6(10)）からすると、本件雇止めの経緯は不自然である。

また、会社が26年2月28日の取締役会において、65歳以上の雇用について決定した事実は認められるが（第2、3(2)）、この決定は、65歳以上の者を雇用するための基準であって、雇止めをする場合の基準とはいえず、しかも組合及び従業員に周知されていなかったのであるから、上記決定は、会社が70歳まで雇用する旨の発言を反故にする合理的な理由とはいえない。

② 会社は、後継者の確保を本件雇止めの理由の一つであると主張する。

しかし、A 3らは、会社から後進指導を指示されていたものの、指導状況の報告を求められることもなかったこと（第2、3(4)）からみても、会社がA 3らの後継者の確保に危惧を抱いていたとはみられない。そして、会社は、以前に後継者が確保されたため雇止めをした例があると主張するが、それを裏付けるに足りる具体的な疎明はなく、A 3らの本件雇止め後2年以上が経過した本件結審時においても、A 3ら以外に同様の理由で雇止めとなった者がいないこと（第2、8(2)）からすると、A 3らのみが、後継者の確保を理由に本件雇止めとされたことは、極めて異例であるといえることができる。

③ 24年4月に組合が前件を申し立て、その後、3回申立内容を追加するなど、会社と組合との労使関係は、良好とはいえない状態が続いており、26年7月に前件の一部救済命令が決定されると、9月1日に組合が再審査を申し立てた（第2、2）。会社は、A 3らに対し、再審査申立て直後の9月3日、契約期間を1年間から3か月間に変更した「再雇用『契約社員』契約書」を提示し、11月27日には、契約期間3か月間の「再雇用『アドバイザー』契約書」を提示したが、契約条件の変更理由や更新

しないことがあり得ることについては何の説明もせず(第2、3(3)(4))、その契約期間が満了となる27年3月31日に、本件雇止めを行っている(同6(10))。

- ④ そうすると、会社は、A3ら及び組合に退職金が一部支払われなかったことに対する補償の意味合いで70歳まで雇用する旨の発言をしておきながら、前件の再審査申立て等が行われて労使関係が良好とはいえない状況下で、合理的な理由もなく、何の説明もなく上記発言を翻し、雇止めに係る具体的な基準のない中で、組合員以外の従業員について雇用あるいは業務委託等を継続しながら、組合員であるA3らのみを本件雇止めとしたのであるから、組合を嫌悪し、組合員を会社から排除するため、A3らを本件雇止めとしたものというほかない。

したがって、A3らを本件雇止めとしたことは、同人らが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。

- ⑤ なお、会社は、A4は、本件雇止めに納得していると主張する。確かに、A4は、本件雇止めに当たり、B1社長に礼を述べ、B5取締役らと食事し(第2、6(10))、また、本件審査において、期日に出席せず、陳述書等も提出してはいない(同8(4))。しかし、礼を述べ、食事したことのみをもって、A4が本件雇止めに納得したということまではできず、また、同人は本件審査の期日に出席せず、陳述書等も提出してはいないが、救済を受ける権利を放棄するとか、本件申立てを通じて雇用の回復を図る意思のないことを表明する等の対応をとっていない(第2、8(4))のであるから、結局、同人は、救済を拒否する意向を明らかにしているとはいえないのであって、同人の対応は、上記判断を左右するものではない。

2 本件雇止め、春闘等に関する団体交渉

(1) 申立人組合の主張

- ① 会社は、2月12日の団体交渉にB1社長を出席させず、A3らの労働条件について実質の団体交渉を行わないまま、翌13日にA3らに本件雇止めを通告し、3月31日をもって本件雇止めとした。また、3月9日の団体交渉の日程調整の場で、労働委員会に申し立てられたので本件雇止

めについては団体交渉を行わないと述べた。

- ② 会社は、2月25日に再雇用者についても有額回答を確約しておきながら、確約した回答期日を引き延ばし、一方的に正社員のための賃上げを通知し、再雇用を含む有額回答との確約はしていないとの態度をとり続けている。
- ③ 会社は、26年12月16日に組合の要求した事前協議・同意協定に従って組合と協議することを拒否し、労働条件を個々の組合員に通知すると回答し、団体交渉を形骸化した。
- ④ 以上のとおり、会社の対応は、団体交渉の拒否又は不誠実団体交渉に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 会社は、27年3月9日に、救済申立てを理由に団体交渉を拒否するとの発言はしていない。そして、会社は、3月25日、A3らの本件雇止めについて団体交渉に応じており、この団体交渉にB1社長は欠席したが、会社側出席者は交渉議題に関する判断及び決定権を有していた。
- ② 会社の賃上げに関する対応に不誠実な点はなく、組合は、回答が遅れたにすぎないことを不誠実と主張している。
- ③ 会社が、個々の組合員に対し、労働条件を提示すること自体は、何ら違法なものではなく、それが直ちに団体交渉の拒否であるという組合の主張にはそもそも理由がない。また、会社は、労働条件を議題とする団体交渉を拒否したことはない。
- ④ 以上のとおり、会社は、団体交渉を拒否したことはなく、誠実に応じている。

(3) 当委員会の判断

- ① B1社長は、2月12日以降の団体交渉に出席していないが（第2、6(2)）、B1社長の出席について協約等の取決めはなく、また、会社側出席者が交渉に関して権限がないため団体交渉に具体的な支障があったなどの事情は認められないのであるから、B1社長が団体交渉を欠席したことは、団体交渉の拒否若しくは不誠実団体交渉に当たるといえることはできない。

組合は、3月9日の団体交渉の日程調整の場で、会社が、労働委員会に申し立てられたので本件雇止めについては団体交渉を行わないと発言したと主張する。確かに、本件雇止めは労働委員会にかかっているとの発言が認められ、交渉に消極的な姿勢は窺われるものの、本件雇止めについての団体交渉を拒否する旨を述べたとまでは認められない（第2、6(7)）。そして、現に、会社は3月25日に本件雇止めについての団体交渉に応じているのであるから（第2、6(10)）、会社が本件申立てを理由に団体交渉を拒否したとはいえない。

また、2月12日の団体交渉においては、B1社長の出席を巡るやり取りに終始し、同月25日の団体交渉は賃上げを議題としたため、本件雇止めについて協議はされていない（第2、6(2)(4)）。しかし、B1社長の出席を繰り返し要求したのは組合であり、上記のとおり、B1社長が団体交渉を欠席したことは、団体交渉の拒否あるいは不誠実団体交渉に当たらないのであるから、B1社長の出席の要求のために本件雇止めについて団体交渉が進まなかったことを会社のみの責任ということはできない。

そして、3月25日の団体交渉においては、他の議題もあったことから（第2、6(10)）、本件雇止めについての交渉時間も限られたものであったと推認できる。そうすると、会社は、本来、本件雇止めについて、十分に説明してしかるべきではあるが、限られた交渉時間において、いまだ十分な交渉が行われていない状況であり、会社が意図的に説明を回避したものとみることはできないから、不誠実団体交渉であるということとはできない。

- ② 2月25日の団体交渉において、組合が特に再雇用者の賃上げの要求理由を述べたことに対して、会社は、範囲を限定せず有額の回答を約しており（第2、6(4)）、交渉の経緯からいえば、組合が再雇用者についても有額の回答を約したと受け取ったことには無理からぬものがある。

しかし、会社は、この団体交渉において、再雇用者について明確に有額回答を行うと述べたわけではなく（第2、6(4)）、3月16日には、回答期日が遅れはしたものの正社員の賃上げを回答しており（同(7)）、同月25

日の団体交渉においては、2月25日の発言は、説明が足りなかったが、全員有額回答という趣旨ではなかった旨を説明しているのであるから（同(10)）、組合を欺こうとしたとまではいえない。

したがって、会社が団体交渉において誤解を与えかねない発言をしたことは問題がないとはいえないが、不誠実な団体交渉とまではいうことはできない。

- ③ 1月29日、会社は、26年12月16日に組合の要求した事前協議・同意協定に従って組合と協議することを拒否し、労働契約は従業員個人と会社との間で締結されているものであるから、その条件提示は従業員個人に行うなどと回答した（第2、6(1)）。

しかし、事前協議・同意協定は、組合が要求しているものの、会社との間で合意には至っていない。また、その後の団体交渉において、会社が本件雇止めについて協議することを拒否したなどの事情はないのであって、会社が労働条件を従業員個人に提示すると回答したことをもって団体交渉の拒否若しくは不誠実団体交渉とはいえることはできない。

- ④ したがって、本件雇止め、春闘等に関する団体交渉における会社の対応は、いずれも団体交渉の拒否若しくは不誠実団体交渉には当たらない。

3 上部団体の出席を理由にB1社長が団体交渉を欠席したこと、会社が個々の組合員に労働条件を提示すると回答したこと、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたこと

(1) 申立人組合の主張

- ① 27年2月10日、B4管理部長は、地本役員が来るときは、今後一切B1社長は団体交渉に出ないと述べ、実際にB1社長は、同月12日以降の団体交渉に出席していない。
- ② 会社は、26年12月16日に組合の要求した事前協議・同意協定に従って組合と協議することを拒否し、労働条件を個々の組合員に通知すると回答し、団体交渉を形骸化した。
- ③ 会社は、それまで問題としていなかった、会議室の貸与及び地本役員の組合事務所への立入りについて、27年3月19日、明確な理由も示さず、組合との協議もなく一方的に拒否し、支部と地本の分断を図った。

④ 以上の会社の対応は、組合活動に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

① そもそも、団体交渉に会社の代表者が出席する義務はなく、会社側出席者は交渉議題に関する判断及び決定権を有していた。

② 会社が、個々の組合員に対し、労働条件を提示すること自体は、何ら違法なものではない。

③ 組合と会社との間で、会社施設貸与に関する慣行・慣例は存在していない。また、会社への立入りの厳格化は、取引先から機密保持のための厳格な管理を求められたことに由来し、対象を組合に限るものではない。

④ 以上のとおり、会社の対応は支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、2月10日、B4 管理部長が上部団体の出席を理由にB1 社長が団体交渉に出席しないと述べたと主張するが、会社がB1 社長の団体交渉への出席を拒否した事実は認められるものの（第2、6(2)）、会社が上部団体の出席を理由に団体交渉に出席しないと述べたとまで認めるに足りる疎明はない。

そして、上記2(3)①で判断したとおり、B1 社長が出席しなかったことによって団体交渉に支障が生じたとは認められないのであるから、B1 社長が団体交渉を欠席したことは、組合運営に対する支配介入に当たるということもできない。

② 上記2(3)③で判断したとおり、会社が個々の組合員に労働条件を提示すると回答したことにより、団体交渉を形骸化したとか、組合活動を阻害したなどということとはできないのであるから、組合運営に対する支配介入に当たるということもできない。

③ 会社は、3月16日に組合の「施設利用願い」を拒否したもののその理由は述べず、同月17日には、所定作業及び就業時間中を理由として回答し、さらに同月18日に至って、「体制の整備に向けて」を理由として回答した（第2、6(7)(8)）。また、会社は、3月18日、従業員以外の組合事務所使用を制限する旨を通知し、同月19日、地本役員立入禁止をした（第2、6(8)(9)）。

会社と組合との間には、施設の貸与について協定等はないが、会社は、これまで組合の「施設利用願い」を拒否したことはなく（第2、4）、3月5日にも地本役員が組合事務所に立ち入ることを問題とすることもなかった（同6(6)）。

そうすると、会社への立入りの厳格化は、機密保持のための厳格な管理を求められたことに由来するとの会社の主張は、理解できなくはないが、会社は、従来会社施設の貸与や地本役員立入りを規制せずに認めており、地本役員が立ち入ったために機密保持上の問題が実際に起きたなどの事情もなかったにもかかわらず、事前に組合と話し合うことも、組合に手続案を提示するなどの配慮も一切なく、一方的に従来の取扱いを変更し、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたものであるから、会社のこのような対応は、組合運営に対する支配介入に当たるといわざるを得ない。

- ④ したがって、B1社長が団体交渉を欠席したこと及び会社が個々の組合員に労働条件を提示すると回答したことは、支配介入に当たらないが、会社が会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたことは、組合運営に対する支配介入に当たる。

4 Y2会社が、団体交渉を拒否したこと、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたこと

(1) 申立人組合の主張

Y2会社は、会社にC1会社からの事業譲渡につき資金援助を行い、会社の株式を100パーセント所有し、B1社長、B3取締役及びB4管理部長もY2会社の出身であり、会社の経営、人事等の権限はY2会社にある。そして、会社代理人は、団体交渉において、Y2会社の支配を認める発言を行っており、特に3月25日の団体交渉においては、Y2会社の了解がないと60歳以上の賃上げができないと回答した。

また、会社は、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止の理由を、Y2会社がこのことを決定したとしている。

このように、Y2会社は、組合員の労働条件の決定権を持ち、組合員らの使用者に当たるのであるから、組合の申し入れた団体交渉にY2会社が

応じていないことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたことは、支配介入に当たる。

(2) 被申立人 Y 2 会社の主張

Y 2 会社は、組合員らの雇用主ではなく、組合員らを Y 2 会社の事業に従事させていない。また、会社は、組合員らの業務について全てを決定しており、Y 2 会社が労働条件を決定したことはない。

そして、組合は、27年4月以降、Y 2 会社に対して団体交渉を申し入れておらず、他方、会社に、継続的に団体交渉を申し入れ、団体交渉を実施し、妥結もしている。

以上のとおり、Y 2 会社は、組合員らの使用者には該当せず、被申立人としての当事者適格を有しない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、Y 2 会社が組合員の労働条件の決定権を持ち、組合員らの使用者に当たると主張する。

Y 2 会社は、会社の株式を100パーセント保有する株主であり、会社が C 1 会社から事業譲渡を受けた際にも資金援助等を行い、B 1 社長、B 3 取締役及び B 4 管理部長も Y 2 会社の出身者である（第 2、5 (1)）など、強い関係があることが認められる。

また、会社は、C 1 会社からの事業譲渡に際し、賃金及び一時金の団体交渉において、Y 2 会社の意向や資金援助について述べ（第 2、5 (2)）、27年3月25日の団体交渉においては、Y 2 会社の了解がないと賃上げできないなどと述べている（同 6 (10)）。

しかし、会社は、組合員らの賃金など労働条件を、組合と団体交渉を行い、決定してきたこと（第 2、5 (3)）が認められる。また、会社は、3月25日の団体交渉においては、賃上げは会社の取締役が決定する（第 2、6 (10)）と述べている。そうすると、団体交渉における会社の発言も、Y 2 会社から資金援助を受けている以上、Y 2 会社の資金援助の意向を損なわない範囲で労働条件を決めざるを得ない旨を表明したものと解すべきであり、労働条件について、Y 2 会社が決定していると解するのは相当ではない。

したがって、Y2会社の意向に従わざるを得ず、Y2会社の了解がないと賃上げできないとの会社の発言のみを捉えて、Y2会社が100パーセントの株式を所有する株主としての地位を越えて、組合員らの労働条件を決定しているということとはできない。

- ② また、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止について、会社は、3月25日の団体交渉においてY2会社が決定した、Y2会社の方針であるなどと述べている（第2、6(10)）。

しかし、3月18日の回答書においては、会社は、Y2会社の定めた「体制の整備に向けて」の一環として、機密保持契約の遵守のため、社外の者の立入りを制限すると回答している（第2、6(8)）。この回答を踏まえると、Y2会社がグループ会社に対して、「体制の整備に向けて」を方針として示し、会社がこれを受けて、方策を検討し地本役員を会社敷地内へ入れないこととしたものと解さざるを得ず、団体交渉における会社の発言もその旨を述べたものと解するべきである。そうすると会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止について、Y2会社が決定したものと解することはできない。

したがって、上記会社の発言のみをもって、Y2会社が100パーセントの株式を所有する株主としての地位を越えて、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止について決定しているということとはできない。

- ③ 以上のとおり、Y2会社は、組合員らの労働条件並びに会議室貸与拒否及び地本役員の組合事務所立入禁止について決定しているとはいえないから、本件申立内容について、使用者に当たるとはいえず、Y2会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否にも、組合運営に対する支配介入にも当たらない。

5 救済方法

- (1) 第2、3(1)のとおり、会社がA3らに対し、70歳まで雇用する旨の発言をしていたこと等に鑑み、主文第1項のとおり、A3を70歳に達した以後の契約満了日までの間原職又は原職相当職に復帰させること及び賃金相当額の支払を命ずることとする。また、A4は、既に70歳に達している（第2、8(4)）ため、主文第1項のとおり、同人が70歳に達した以後の契約満

了日までの間の賃金相当額の支払を命ずることとする。

なお、賃金相当額は、27年1月ないし3月にA3らに支給された賃金の平均額をもって算定するものとする。

- (2) 会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止については、本件申立て後、会社が手続を経た上で、地本役員の立入りを認めていること（第2、8(1)）から、主文第2項のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA3らを本件雇止めとしたことは、労働組合法第7条第1号に、会議室貸与拒否及び地本役員立入禁止をしたことは、同法同条第3号にそれぞれ該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成29年12月19日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一